



CEIP

Gloria Fuertes

Muriedas - Camargo

[PLAN DE IGUALDAD]

CURSO 23-24

Contenido

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. MARCO LEGAL	3
3. DIAGNÓSTICO.....	4
3.1. DIAGNÓSTICO DE CONTEXTO.....	4
3.2. DIAGNÓSTICO DEL CENTRO	5
3.3. ANÁLISIS DAFO	12
DEBILIDADES.....	12
AMENAZAS	12
OPORTUNIDADES	13
FORTALEZAS	13
4. PROPUESTAS DE MEJORA	13
5. OBJETIVOS Y MEDIDAS (CURSO 2023-24)	13
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14

1. JUSTIFICACIÓN

El principio básico para desarrollar una convivencia sana y de calidad es la IGUALDAD. Esta es una demanda a la que desde la escuela debemos dar respuesta.

Son muchos los logros que a lo largo de la historia se han conseguido en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, pero a pesar de estos avances, aun se siguen evidenciando en la realidad social y cultural hechos y situaciones que denotan como todavía no se ha alcanzado la igualdad real y efectiva entre ambos sexos.

Es importante reconocer que si queremos un futuro de igualdad de condiciones entre mujeres y hombres es necesario que desde la comunidad educativa y sobre todo desde nuestras actividades como docentes, reforcemos el valor de la COEDUCACIÓN. Este exige y supone una intervención explícita e intencionada que ha de partir de la revisión de las pautas sexistas de la sociedad y de las instituciones en las que se desarrolla la vida de las personas.

El proceso de coeducación comienza pues en la familia y en la escuela, siendo estos los primeros espacios de socialización desde los que se compensan los desajustes de origen diverso, como los que provienen de prejuicios sexistas, que pueden incidir en el desarrollo de las niñas y los niños en sus primeros años.

2. MARCO LEGAL

- Constitución española (1978) en su artículo 14 recoge la igualdad entre todos ante la ley, sin que pueda haber discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, SEXO, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A este respecto, contamos con una serie de Leyes Orgánicas, Decretos y Resoluciones de obligado cumplimiento que directamente se relacionan con la educación para la igualdad. A continuación, se hace referencia a ellas sin exponerlas en profundidad:

- LEYES
 - Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
 - Ley de Cantabria de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género.
 - Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **DECRETOS**
- Decreto 2/8/2021, de 28 de enero, por el que se aprueban el contenido y las directrices procedimentales para la elaboración del informe de impacto de género previsto en el artículo 22 de la Ley de Cantabria 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - Decreto 40/2019, de 21 de marzo, por el que se aprueba la II Estrategia de Transversalidad de Género del Gobierno de Cantabria.
 - Decreto 78/2019, de 24 de mayo, de ordenación de la atención a la diversidad en los centros públicos y privados concertados que imparten enseñanzas no universitarias en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
 - Decreto 53/2020, de 13 de agosto, por el que se crea y regula el Observatorio de Igualdad de Género.
 - Decreto 66/2022, de 7 de julio, por el que se establece el currículo de la Educación Infantil y de la Educación Primaria.
- **RESOLUCIONES**
- Resolución de 31 de marzo de 2023, por la que se determina la designación, por parte del Consejo Escolar, del responsable de igualdad en los centros educativos de Cantabria.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. DIAGNÓSTICO DE CONTEXTO

GEOGRAFÍA

Camargo es, con sus 30.263 habitantes (2019), el tercer municipio de Cantabria, en cuanto a población. Está situado al Sur Oeste de la Bahía de Santander, con una extensión de 35,9 km²

que se elevan en su cota máxima a los 270 metros de altitud en el Pico de Obeña, aunque la mayor parte del municipio está constituida por terrenos llanos al nivel del mar.

Sus límites geográficos quedan constituidos por la costa marina (en la Bahía) y los municipios de Santa Cruz de Bezana (al Norte), Santander (al Norte y Noroeste), Piélagos (al Oeste) y El Astillero (al Sur). Lo constituyen ocho localidades con administración local en forma de Juntas

Vecinales: Cacicedo - Escobedo - Igollo - Muriedas - Camargo - Herrera - Maliaño - Revilla

POBLACIÓN

Camargo es el tercer municipio de Cantabria en cuanto al número de habitantes, concentrándose su mayor parte en la zona urbana de Maliaño-Muriedas. El resto, se agrupan de forma más o menos dispersa en los núcleos rurales de estos pueblos y en las otras seis Juntas Vecinales del Valle: Cacicedo, Camargo, Escobedo, Herrera, Igollo y Revilla.

OFERTA EDUCATIVA

El municipio de Camargo oferta un Plan de Apertura de Centros a la Comunidad de la Consejería de Educación de Cantabria: en concreto, el Proyecto Municipio Educativo, cuyo objetivo se define por trabajar conjuntamente con sentido educativo, en el desarrollo de políticas y actuaciones variadas que impulsen la calidad de vida de las personas, su compromiso con el espíritu de ciudadanía y los valores de una democracia participativa y solidaria.

Compartimos la idea de que toda ciudad o municipio, es fuente de educación, de ahí que nos impliquemos en este proyecto participando de sus propuestas, tanto en el horario escolar, como extraescolar.

3.2. DIAGNÓSTICO DEL CENTRO

PROFESORADO Y PERSONAL NO DOCENTE

El claustro está compuesto por 34 maestras y 6 maestros.

Educación infantil: 11 mujeres.

Educación primaria: 10 mujeres y 3 hombres.

Especialistas Educación Física: 1 mujer y 1 hombre.

Especialistas: Audición y lenguaje: 2 mujeres.

Especialistas Pedagogía terapéutica: 2 mujeres.

Especialistas Inglés: 2 mujeres.

Especialista música: 1 mujer.

Orientación: 1 mujer.

El equipo directivo está repartido de la siguiente forma: dirección (hombre), jefatura de estudios (mujer), secretaria (mujer).

Además en el cole trabajan 21 personas incluidas en el ámbito de personal no docente.

Transporte, comedor y técnicos (socio-sanitaria e infantil): 18 mujeres.

Fisioterapeuta: 1 mujer.

Auxiliar de conversación: 1 mujer.

Mantenimiento del centro: 1 hombre.

ALUMNADO

Actualmente tenemos escolarizados en el centro educativo 449 alumnas y alumnos, de los cuales 215 son niñas y 234 son niños.

El perfil general del alumnado del centro atiende a una heterogeneidad esperada, aunque en líneas generales podemos estipular unas características compartidas por la gran mayoría. Alumnado nacido en España, de familias de origen español, con una motivación e interés significativo por su proceso de aprendizaje, que mantienen una actitud positiva y favorece la convivencia pacífica del centro. Poseen unos resultados académicos satisfactorios y una evolución que se corresponde con lo esperado.

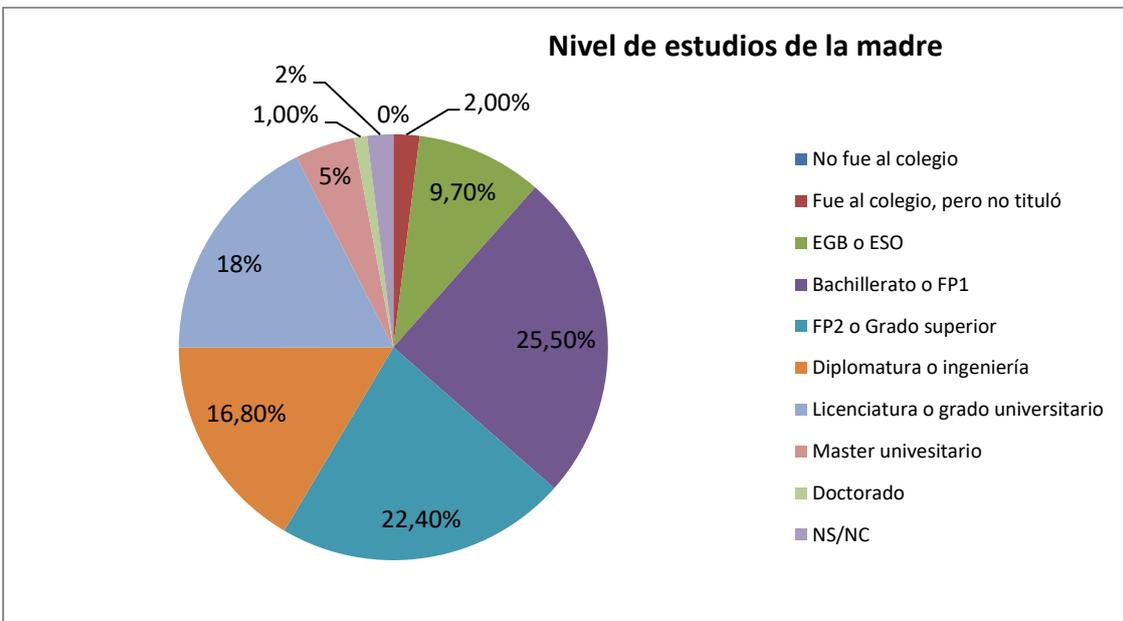
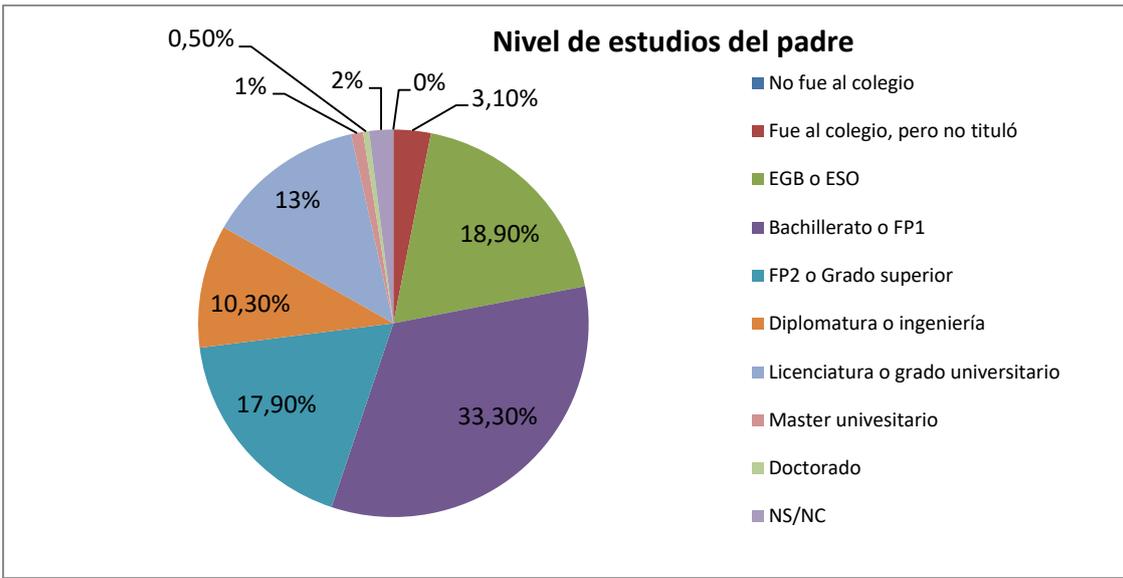
FAMILIAS

La comparación de los niveles de estudios entre padres y madres no ofrece diferencias significativas, lo que indica que el camino hacia la igualdad (por lo menos el inicio) ya está siendo sembrado.

Hace 5 cursos se realizaron encuestas a las familias en las que se preguntaba sobre su nivel de estudios, su situación laboral, los tipos y su origen.

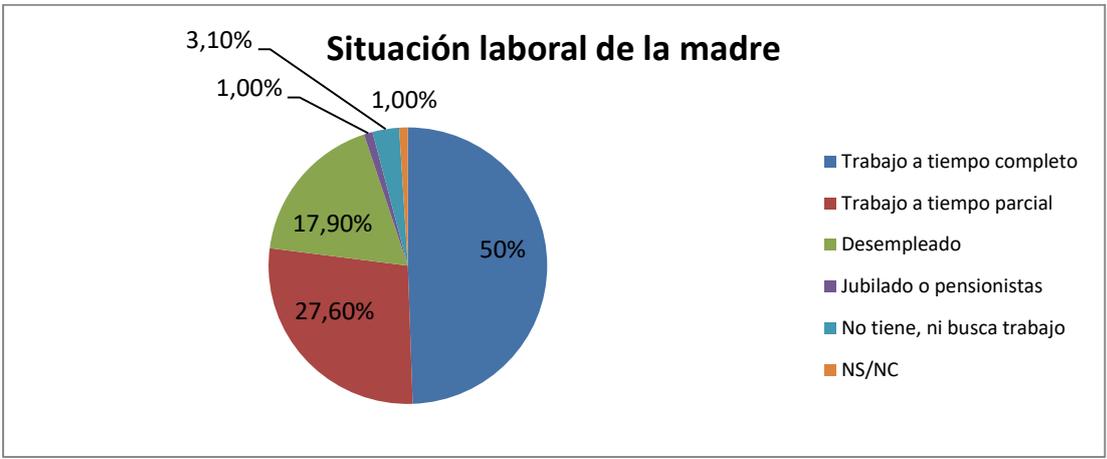
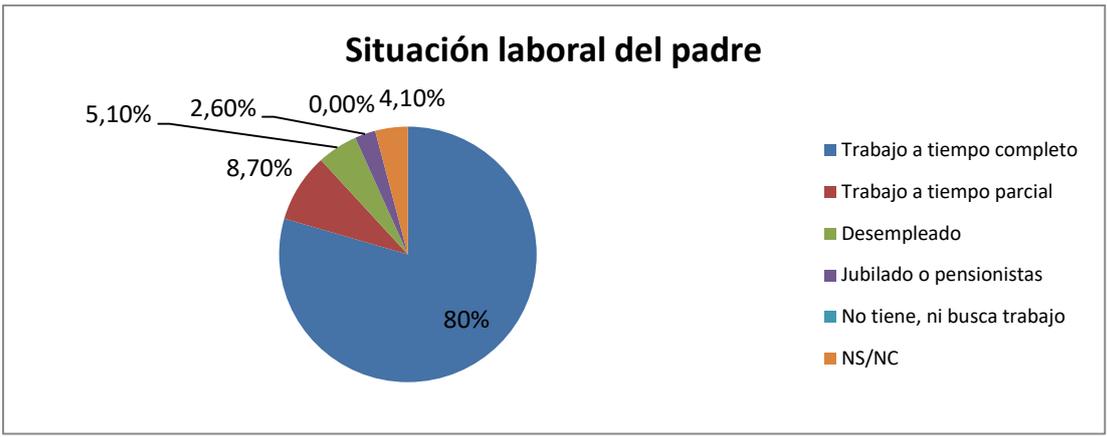
Las conclusiones fueron las siguientes:

Nivel de estudios de las familias



De los gráficos arriba expuestos, se deduce que en torno al 50% de las familias poseen estudios de formación profesional o estudios universitarios, aspecto que resulta determinante en la concepción y valor que se le otorga en el ámbito familiar a la formación académica. Además, un alto porcentaje del resto de familias poseen estudios elementales en Bachillerato o Educación General Básica, conformando en general un perfil familiar que refleja una importante implicación en los procesos educativos y un alto nivel de colaboración con el centro educativo.

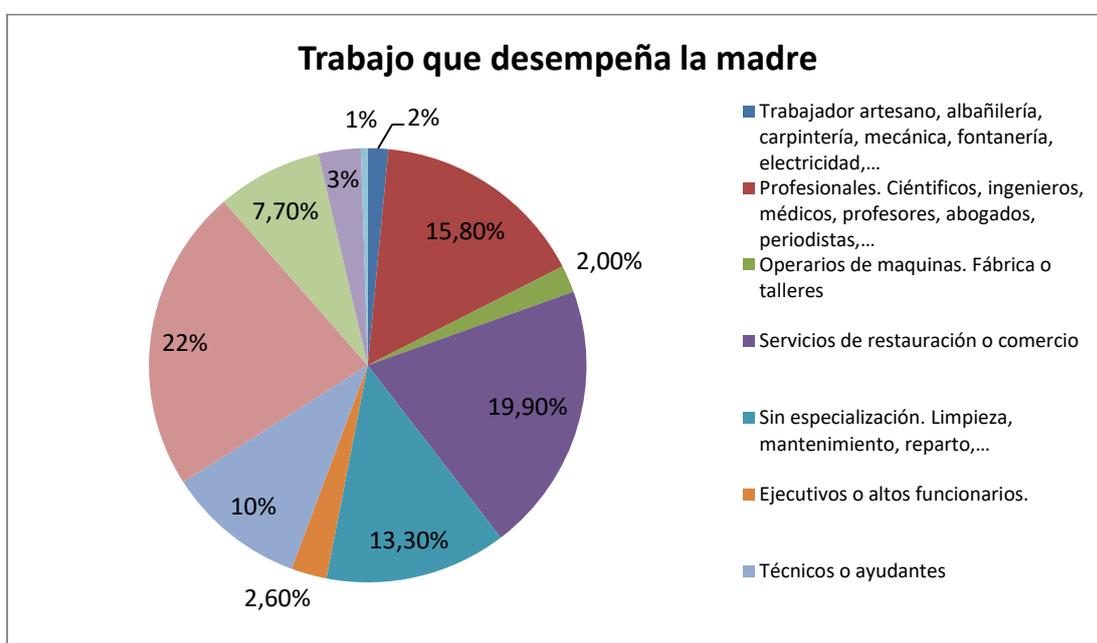
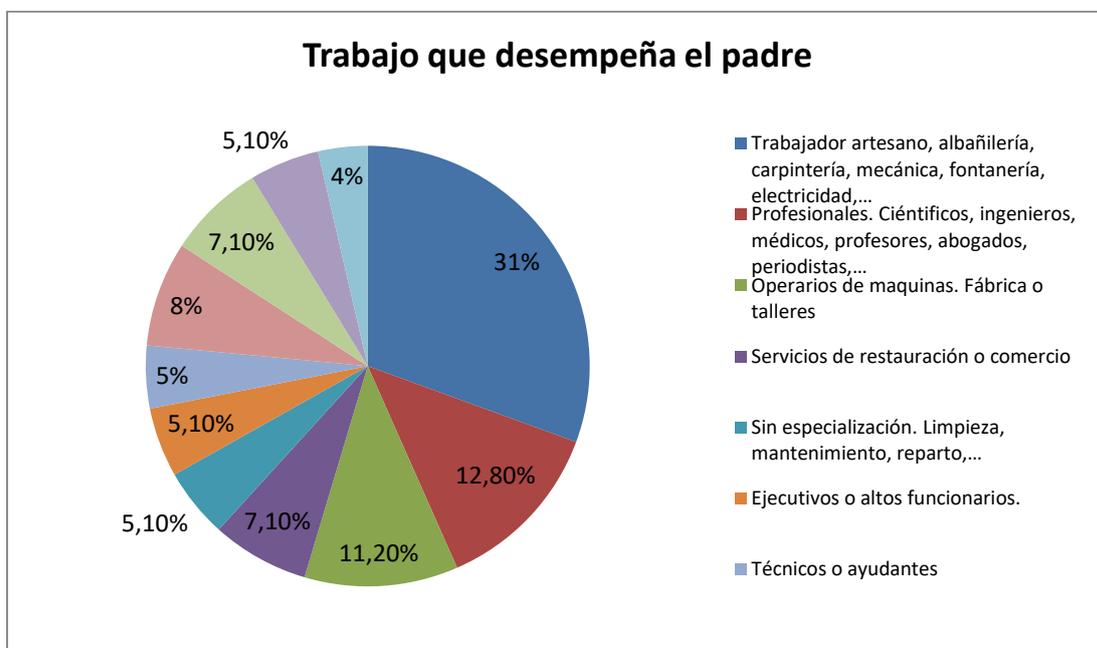
Situación laboral de las familias



Del análisis de las diferentes situaciones laborales en las familias de nuestro centro, podemos interpretar una serie de aspectos que resultan relevantes para entender las características de nuestras familias:

- El índice de desempleo está por debajo de los datos extraídos de la media nacional (12% en marzo de 2022) entre los padres, aunque no así entre las madres de nuestro alumnado.
- Los empleos a tiempo completo son claramente predominantes en el caso de los hombres, pero no así en el ámbito femenino que rondan el 50% de las madres.
- Solo se obtienen datos de personas que no poseen, ni buscan trabajo entre las madres de nuestro alumnado.
- El índice de trabajo a tiempo parcial es tres veces mayor entre las mujeres que entre los hombres.

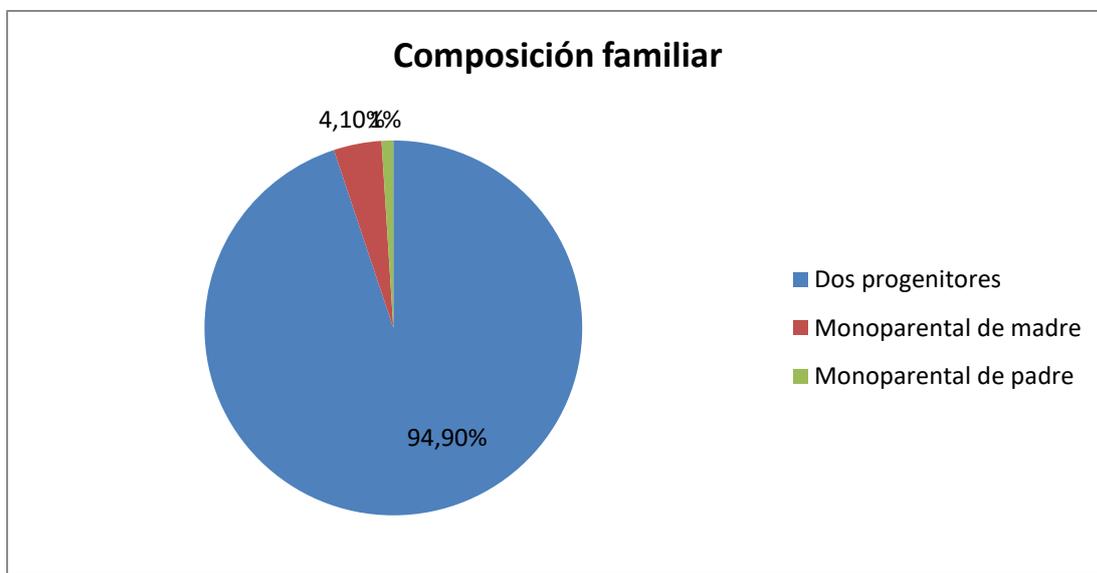
De todo lo anterior se deduce que sigue siendo predominante en nuestro entorno, que haya una mayor dedicación al empleo fuera de casa por parte de los varones, y una mayor dedicación a los cuidados y atenciones familiares y del hogar, entre las madres de nuestro alumnado. Reflejando, por tanto, los tópicos y tendencias más habituales de nuestra sociedad actual.



Entre los trabajos predominantes entre nuestras familias, el mayor porcentaje se encuentra en empleos dedicados al sector secundario y terciario: predominando los empleos en ámbitos industriales y de sectores dedicados a la fontanería, albañilería, mecánica, etc... Y en especial,

también en el ámbito del comercio, la restauración y atención al cliente (administración, funcionariado, etc...).

Tipos de familias

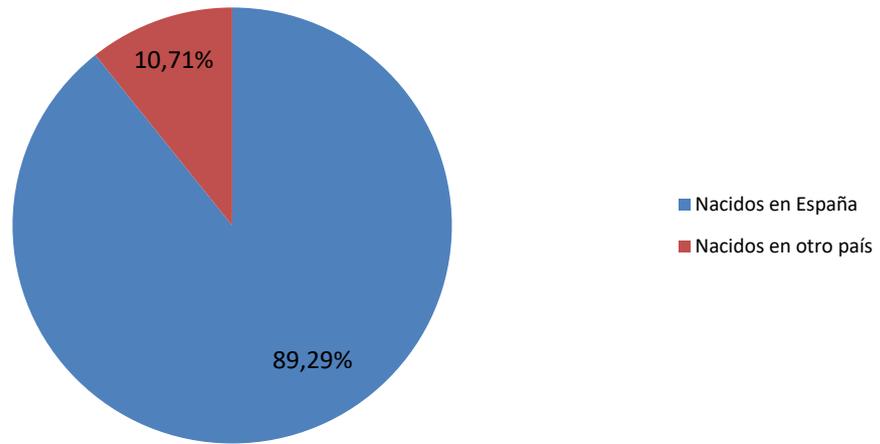


Según refleja el gráfico, casi el 95% de nuestras familias son nucleares: la unidad familiar está compuesta por padre y madre.

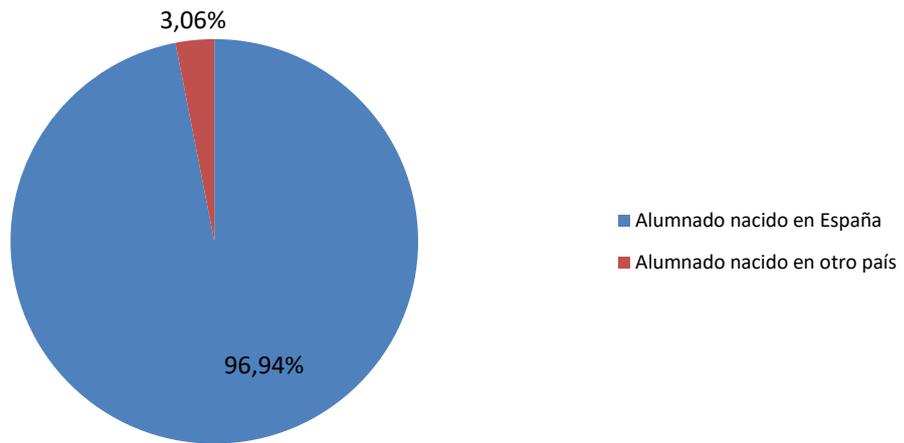
El hecho de que haya un 5% de familias diversas: monoparentales, separadas, reconstituidas, extensas, divorciadas, o de progenitores del mismo sexo, hace que la educación para la igualdad y el respeto deban ser un eje central del proyecto educativo del centro y guíen nuestra actuación en todo momento.

Origen de las familias y alumnado

Origen de familias



Origen de nuestro alumnado





Desde el punto de vista intercultural, comprobamos que cerca del 90% de nuestras familias tienen origen español, porcentajes que asciende a más del 96% en el caso de nuestro alumnado, cuestión que sugiere que debemos realizar un esfuerzo aun mayor, por establecer las bases adecuadas para una atención y promoción de la interculturalidad, que garantice el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa, y por ende los mejores niveles de convivencia en el ámbito de la multiculturalidad, tolerancia y respeto, por todos los miembros de nuestra comunidad educativa, y por extensión de nuestra sociedad.

3.3. ANÁLISIS DAFO

DEBILIDADES

- No hay protocolo de uso de lenguaje no sexista.
- En los recreos, no hay paridad en el uso de los espacios dedicados al ejercicio físico.
- Escasa dedicación al fomento de saberes de la vida cotidiana.
- Necesidad de los planes y proyectos del centro.

AMENAZAS

- Falta de corresponsabilidad de forma transversal más allá del currículo.
- Presencia de lenguaje sexista generalizado y socialmente aceptado.
- No dar importancia a este tema por encima del currículo.
- No ver la coeducación como un tema de justicia social

- Creencias erróneas y desconocimiento sobre igualdad, sus consecuencias y su minimización

OPORTUNIDADES

- Inicio de un plan de igualdad en el centro basado en un análisis de la realidad del mismo.
- Dar visibilidad a los resultados obtenidos del análisis.
- Asentar las bases para fomentar un rol de género sano.
- Elaboración de material educativo que fomente la coeducación y cuide el lenguaje sexista.
- Formación en lenguaje no sexista para el profesorado.
- Acceso a libros y documentación que aborde la igualdad.

FORTALEZAS

- Respaldo a nivel normativo que aboga por el cambio.
- Comunidad educativa heterogénea diversidad cultural.
- Equipo directivo mixto e implicado.
- Ubicación del centro, nivel socioeconómico y cultural de las familias.
- Posibilidad de cambios desde la infancia.
- Paridad en las aulas siempre que es posible.

4. PROPUESTAS DE MEJORA

- Distribuir los espacios del recreo para que sean unos espacios más equitativos e igualitarios, al igual que el tipo de actividad que en ellos se realiza.
- Reelaboración de los documentos del centro con un lenguaje no sexista. Así, como formación al claustro en ello.
- Acceso al profesorado documentación sobre igualdad que dispongamos.

5. OBJETIVOS Y MEDIDAS (CURSO 2023-24)

- Hacer nuevas encuestas a familias, alumnado, profesorado y personal no docente.
- Revisar y modificar los documentos oficiales del centro.
- Concienciar al profesorado sobre la importancia del lenguaje inclusivo no sexista.

- Acercar la perspectiva coeducativa a través de charlas y formación al profesorado, mediante la participación de ponentes externos especializados.
- Elaborar una guía de buenas prácticas coeducativas para difusión en el claustro.
- Incorporar en la sala de profesorado un espacio físico para difusión.
- Establecer como actividad de centro el día de la mujer (8 de marzo).
- Comenzar a hacer diagnóstico de la biblioteca del centro.
- Revisar y actualizar el plan de igualdad de centro.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada curso se hará una evaluación del propio Plan de Igualdad por parte del equipo de igualdad. Se valorará si se han llevado a cabo los objetivos propuestos y se determinarán nuevos objetivos, ya que entendemos este plan como un plan vivo.